

Yhdessä kohti lapsilähtöisyyttä

Työpohjia lapsilähtöisyyden yhteiskehittämiseen

Itsenäisyyden juhlavuoden lastensäätiön terveiset

Itsenäisyydenjuhlavuoden lastensäätiö Itla haluaa edistää hyvinvointijohtamista, jossa toimintaa rakennetaan lasten, nuorten ja perheiden tarpeista käsin. Lapsimyönteinen yhteiskunta ja ihmislähtöiset palvelut tehdään sektorirajat ylittäen, ketterästi organisoituen, luottamusta rakentaen ja taitavasti johtaen.

Vastakohtana tälle toimintamallille on organisaatorakenteista ja sektorikohtaisesta jakautumisesta lähtevä toiminta- ja johtamis-malli, jossa avun antaminen ja saaminen eriytyy ja pilkkoutuu.

Toinen Itlalle tärkeä arvo on lasten, nuorten ja perheiden aito kuuleminen heitä koskevissa asioissa. Hyvän elämän edistäminen ei tapahdu asiantuntija-asenteella ihmisten tarpeita ulkopuolelta arvioiden vaan yhdessä asiakkaiden kanssa eteenpäin vieviä ratkaisuja tunnistaen.

Tämä materiaali on koottu edellä mainittujen periaatteiden käytäntöön viemisen avuksi kaikissa yhteiskunnan toiminnoissa, joilla vaikutetaan lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin. Hyvinvointijohtajien, sellaisiksi haluavien ja aiheesta kiinnostuneiden kannattaa ottaa nämä työpohjat yhdessä tekemisen ja ajattelun tueksi heti seuraavassa kokouksessa tai kehittämisprosessissa.

Lapsilähtöisyys tehdään yhdessä
– ajattelu- ja toimintatapoja uudistaen!

Kenelle työpohjat on tarkoitettu?

Lapsilähtöisyyttä voi määritellä monella tapaa ja monesta näkökulmasta – henkilökohtaisesta, sosiaalisesta, lainsäädännöllisestä, poliittisesta tai kulttuurisesta.

Keskeistä siinä on

- halu antaa lapselle ääni häntä koskevissa asioissa ikäkauteen sopivalla tavalla
- toimia lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, pärjäävyyttä ja toimivaa arkea vahvistavilla tavoilla.

Lapsilähtöisyys on sekä asennetta että aktiivista toimintaa!

Nämä työskentelypohjat on tarkoitettu kaikille, jotka haluavat olla **Lapsuuden rakentajia** eli

- vaikuttaa lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseen Suomessa
- vahvistaa systeemistä ymmärrystä johtamisesta ja hyvinvoinnin kysymyksistä
- kehittyä ihmislähtöisten organisaatioiden ja palvelutoiminnan johtamisessa
- edistää monipuolista ja vaikuttavaa tiedonkäyttöä
- edesauttaa lasten ja perheiden osallisuutta
- viedä syntyviä ideoita käytäntöön
- lujittaa oman työn merkityksellisyyttä.

Miten työpohjia kannattaa käyttää?



Kaikki työpohjat on tarkoitettu **merkityksellisen toiminnan ja johtamisen apuvälineiksi**. Ne eivät tuota tulosta sellaisenaan vaan ainoastaan, jos niitä sovelletaan tavoitteiden saavuttamista ja yhteistyötä edistävällä tavalla.

Kun otat nämä työpohjat käyttöön omassa organisaatiossasi, verkostossasi tai projektissasi, muista ottaa mukaan myös johtamisen tärkeät **metataidot** (lähde: Virtanen & Tammeaid, 2020, Developing Public Leadership):

- **Oppimaan oppiminen** – uteliaisuus uudelle myös johtamisessa ja asiantuntijatyössä
- **Dialogisuus** – asenteena ja tasaveroisena vuorovaikutustapana, joka laajentaa kaikkien ymmärrystä käsillä olevasta asiasta

- **Systemiajattelu** – asioiden tarkastelu kokonaisuuksina ja toisiinsa yhdistyneinä verkostoina ja suhteina, sillä hedelmällisesti kytkeytynyt kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa
- **Ajattelun taidot** – kyky irrottautua totutuista ajatusmalleista ja tarkastella asioita monipuolisista – myös uusista ja yllättävistä – näkökulmista
- **Mahdollistamisen mindset** – kyky nähdä mahdollisuuksia, vahvuuksia ja monipuolisia toimintavaihtoehtoja hankalissakin tilanteissa, tarttua tilaisuuteen ja rakentaa edellytyksiä uudistumiselle
- **Käytäntöön vieminen** – halu kokeilla uusia toimintatapoja nopeasti, ennakkoluulottomasti ja jatkuvasti oppien, ja täten muokata tulevaisuutta oman toiminnan kautta.

Työpohjat

Verkoston johtamisen prosessi

Osallistujat: 2-6 henkilöä

Aika: 2h

Verkostojen johtamisessa voidaan noudattaa prosessia, joka johdattaa osallistujat kohti yhteistä tavoitetta. Luo tiimisi kanssa alustava näkemys prosessista, jolla osallistat eri toimijat haasteen ratkaisuun. Tavoitteena ei ole suunnitella koko prosessia, vaan luoda kokonaiskuva siitä, miten ratkaisua kohti edetään.

1. **Käynnistäminen.** Kirkastetaan haaste ja identifioidaan keskeiset toimijat.
2. **Kuuntelu.** Kerätään lisää ymmärrystä ja näkökulmia haasteesta.
3. **Tahtotila.** Luodaan toimijoiden kanssa yhteinen näkemys siitä, miten haasteeseen voidaan tarttua.
4. **Yhteissuunnittelu.** Suunnitellaan yhdessä konkreettisia toimenpiteitä ratkaisun edistämiseksi ja testataan ratkaisua käytännössä.
5. **Laajentaminen.** Arvioidaan ratkaisun toimivuutta ja suunnitellaan sen laajentamista.



Verkoston johtamisen prosessi

1. Käynnistäminen

- Kerää ymmärrystä erilaisista tarpeista ratkaisun kehittämiseksi
- Tunnista keskeiset toimijat
- Koosta verkosto tai yhteenliittymä

2. Kuuntelu

- Jaa tietoa ja kehitä yhteistä ymmärrystä haasteesta
- Luo tilaa dialogille ja kuuntele
- Tunnista vaikuttavuuden tai arvon tuotannon mahdollisuudet

Tarve

Ratkaisu



3. Tahtotila

- Anna tilaa inspiraatiolle ja yhteisen tavoitetilan hahmottumiselle

5. Laajentaminen

- Pilotoi uusia tapoja toimia
- Nosta esiin onnistumisia
- Tunnista mahdollisuudet levittää toimintamallia

4. Yhteissuunnittelu

- Kirkasta yhteinen visio
- Valmista prototyypppejä ja testaa niitä

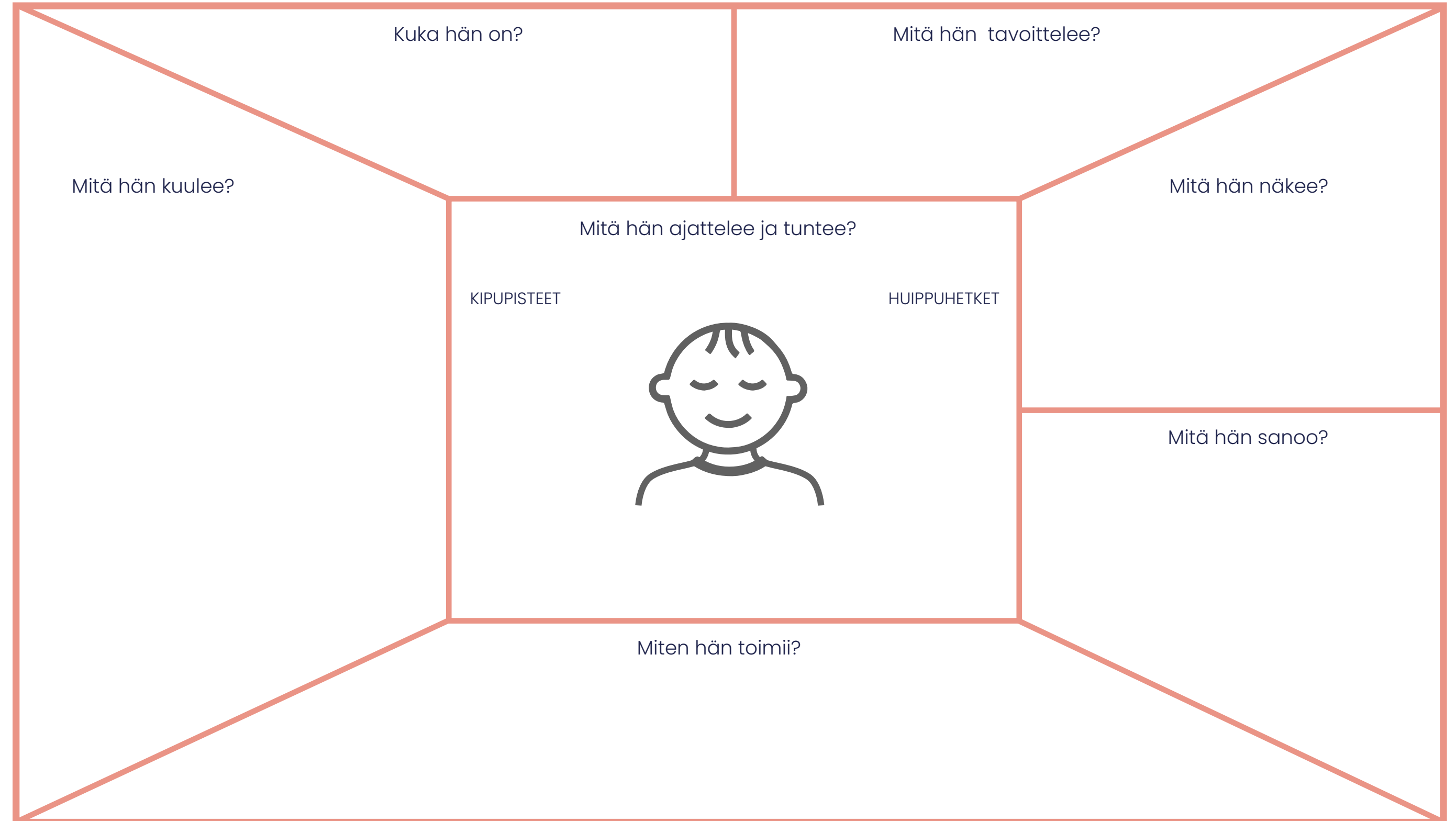
Empatiakartta

Osallistujat: 2-6 henkilöä

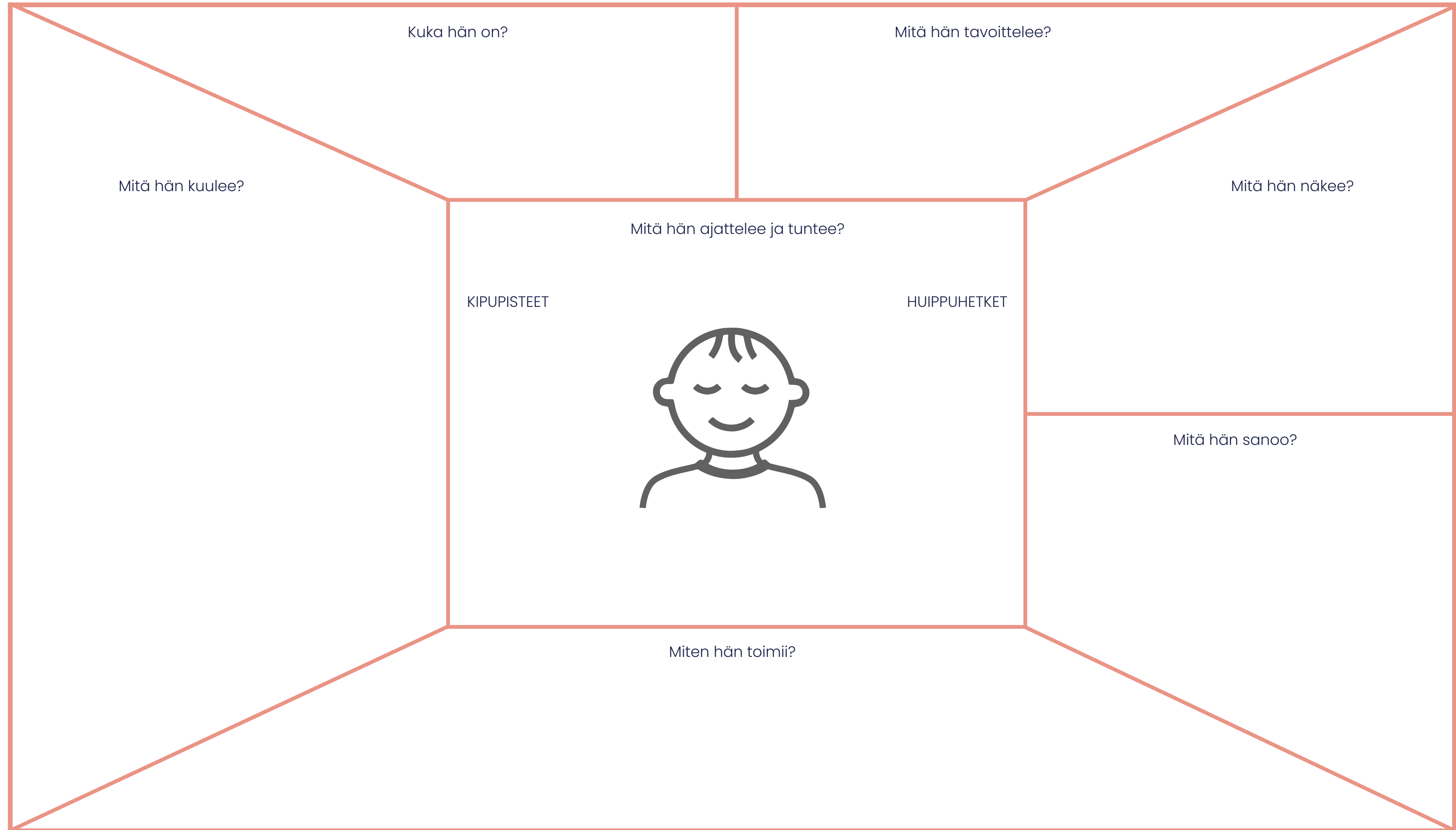
Aika: 1h

Empatiakarttaa voit käyttää lasten tarpeiden tunnistamiseen yksin tai yhdessä. Siihen voi kerätä ymmärrystä ja havaintoja lasten arjesta joko yhden tai useamman lapsen näkökulmasta. Karttaa voidaan käyttää ohjaamaan palvelujen, palvelutarjooman tai yhteistyön suunnittelua.

1. **Määrittele haaste ja kohderyhmä.** Mihin tarkoitukseen empatiakartta luodaan? Ketkä ovat kohderyhmänä?
2. **Kerää ymmärrystä.** Mihin tietoon kartoitus perustuu? Voit käyttää työn pohjaksi olemassa olevia tutkimuksia tai omaa kokemusta, tai tehdä itse havainnointi- ja haastattelututkimuksen.
3. **Tuota näkemystä.** Täytä kartta alkaen "Kuka hän on" -kohdasta ja siirry ulkokehältä kohti sisäkehää.
4. **Reflektoi ja viimeistele.** Mitä opitte kohderyhmästä? Pohdi tai pohtikaa yhdessä, mitä merkitystä löydöksillä on suunnittelun kohteelle. Määritä keskeinen tavoite, jossa parannusta halutaan saada aikaan.



Empatiakartta



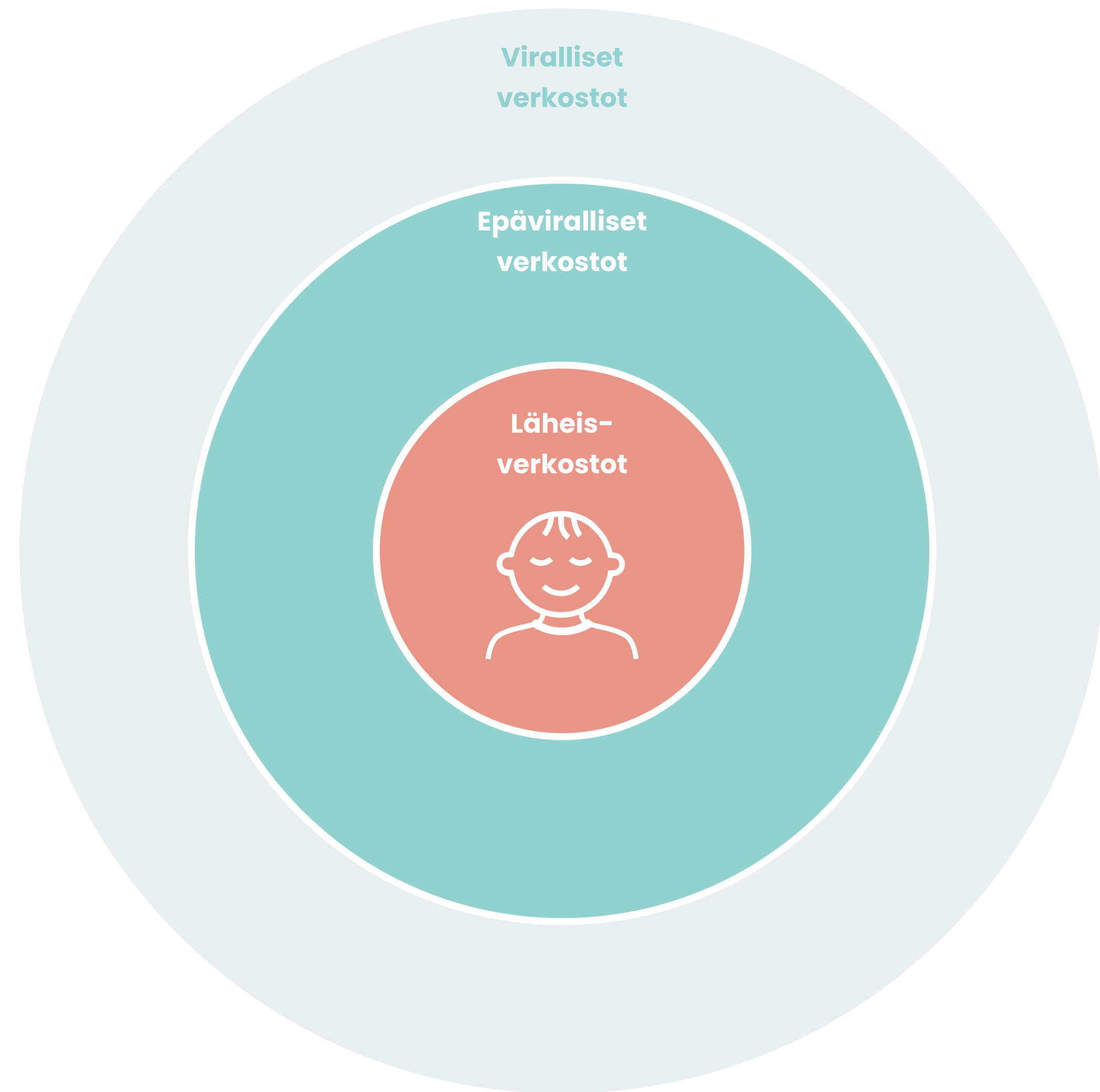
Viiteryhmien kartoitus

Osallistujat: 2-6 henkilöä

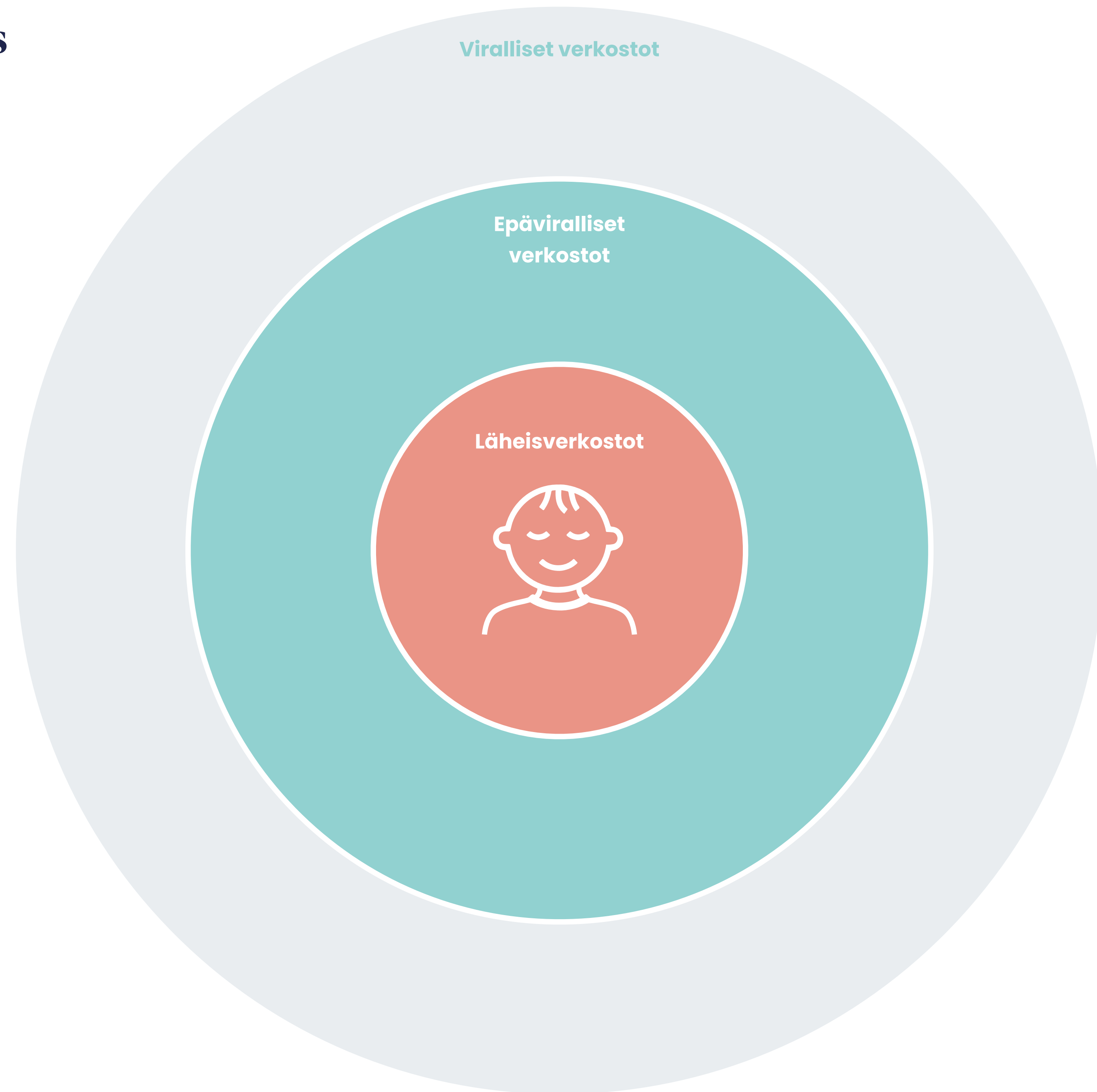
Aika: 2h

Viiteryhmien kartoituksessa pyritään tunnistamaan ne toimijat, jotka vaikuttavat kohderyhmänä toimivien lasten arkeen. Oikein tunnistettuna viiteryhmät voivat muodostaa verkoston, jonka yhteiseksi tavoitteeksi voi muodostua positiivisen muutoksen aikaansaaminen.

1. **Määrittele haaste ja kohderyhmä.** Mitä toimintaa varten viiteryhmiä pyritään tunnistamaan? Ketkä ovat toiminnan kohderyhmänä?
2. **Tunnista läheiset.** Mitkä toimijat ovat vähintään viikoittain lapsen kanssa vuorovaikutuksessa?
3. **Tunnista epäviralliset toimijat.** Mitkä epäviralliset toimijat ovat lapsen kanssa vuorovaikutuksessa aika ajoin? Mitkä toimijat vaikuttavat lapsen läheisiin?
4. **Tunnista viralliset toimijat.** Mitkä viralliset toimijat ohjaavat lasten, läheisten tai lapselle keskeisten henkilöiden toimintaa?
5. **Reflektoi ja viimeistele.** Millaisia toimijoita tunnistitte? Mitkä toimijat olisi hyvä saada mukaan suunnitteluun?



Viiteryhmien kartoitus



Arvonluomisen malli

Osallistujat: 6-12 henkilöä

Aika: 4h

Eri toimijoiden rooleja ja tehtäviä voidaan määrittellä arvonäkökulmasta eli siitä, mitä arvoa kukin tuottaa kohderymänä toimiville lapsille. Lisäksi on tärkeää kartoittaa, miten toimijat tekevät keskenään yhteistyötä.

- Yhteinen näkemys tarpeista.** Käykää yhdessä läpi kohderymän tarpeet ja haasteet sekä näkemys siitä, miten haasteeseen voidaan vastata. Varmistakaa, että jokaisella toimijalla on selkeä tahtotila ratkaista haaste.
- Toimijoiden tuottama arvo.** Jakautukaa toimijoiden kesken pienryhmiin ja ideoikaa millä toimilla kukin toimija voi tukea ratkaisun syntymistä sekä mitä tarvitaan, jotta tämä on mahdollista.
- Yhteinen näkemys.** Jakakaa ideat koko ryhmälle. Määrittäkää toimijoiden roolit ja tunnistakaa niiden välisiä kytköksiä.
- Reflektoi ja viimeistele.** Pohtikaa, miten ratkaisu vastaa haasteeseen. Puuttuuko vielä joku keskeinen toimija? Pitääkö toimijoiden rooleja tarkentaa?



Arvonluomisen malli



Lapsilähtöisyyden johtaminen

Osallistujat: 6-12 henkilöä

Aika: 4h

Oman organisaation lapsilähtöisyyttä voidaan edistää kartoittamalla kuutta organisaation osa-aluetta. Jokainen alue on laaja kokonaisuus, jonka johtaminen on hyvä vastuuttaa organisaatiossa. Työskentelyn tavoitteena on tunnistaa olemassa olevia hyviä käytäntöjä ja puutteita jokaisesta osa-alueesta.

1. **Visio ja strategia.** Miten lapsilähtöisyys on huomioitu visiossa?
2. **Asiakasymmärrys.** Miten lisäämme ymmärrystämme lapsista ja heidän näkökulmistaan?
3. **Suunnittelu.** Kuinka lapset tuodaan palvelujen suunnittelun lähtökohdaksi? Miten voimme ottaa heidät mukaan suunnitteluun?
4. **Mittaaminen.** Miten toiminnan vaikuttavuutta mitataan?
5. **Hallinto.** Miten johdetaan tiimejä, kumppaneita ja verkostoja?
6. **Kulttuuri.** Miten lapsinäkökulmaa vahvistetaan työarjessa?

Visio & strategia

Millainen on visio vaikuttavuudesta?



Asiakasymmärrys

Miten ymmärrystä asiakkaasta kerätään?



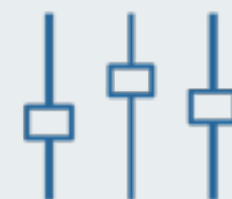
Suunnittelu

Miten palveluja suunnitellaan lapsilähtöisesti?



Mittaaminen

Miten tiedetään, että toiminta on vaikuttavaa?



Hallinto

Miten verkostoja ja kumppaneita iohdetaan?









Kulttuuri

Miten vahvistetaan lapsen näkökulmaa organisaatiossa?



Lapsilähtöisyyden johtaminen

Visio & strategia Millainen on visio vaikuttavuudesta? 	Asiakasymmärrys Miten ymmärrystä asiakkaasta kerätään? 	Suunnittelu Miten palveluja suunnitellaan lapsilähtöisesti? 	Mittaaminen Miten tiedetään, että toiminta on vaikuttavaa? 	Hallinto Miten verkostoja ja kumppaneita iohdetaan? 	Kulttuuri Miten vahvistetaan lapsen näkökulmaa organisaatiossa? 
Tunnistettuja hyviä käytäntöjä:	Tunnistettuja hyviä käytäntöjä:	Tunnistettuja hyviä käytäntöjä:	Tunnistettuja hyviä käytäntöjä:	Tunnistettuja hyviä käytäntöjä:	Tunnistettuja hyviä käytäntöjä:
Asioita joita voisi vielä parantaa:	Asioita joita voisi vielä parantaa:	Asioita joita voisi vielä parantaa:	Asioita joita voisi vielä parantaa:	Asioita joita voisi vielä parantaa:	Asioita joita voisi vielä parantaa:

Yhteinen lupaus

Osallistujat: 2-6 henkilöä

Aika: 30 min

Yhteisen motivaation vahvistamiseksi osallistujat voivat lopuksi pohtia, mitä voidaan tehdä yksin ja yhdessä lapsilähtöisyyden vahvistamiseksi.

1. **Oma lupaus.** Pohdi yksilötehtävänä omaa työtäsi ja sen vaikutusta lapsien tai nuorten arkeen. Mitä voit tehdä eri tavalla, jotta voisit ottaa siinä paremmin huomioon heidän näkökulmiaan?
2. **Lupausten jakaminen.** Kertokaa toisillenne luomanne yksilölupaukset ja keskustelkaa niistä. Mitä työn eri osa-alueita ne tuovat esille? Mikä niissä on yhteistä?
3. **Yhteinen lupaus.** Luokaa keskustelun pohjalta lapsilähtöisyyden edistämiseksi yhteinen lupaus, johon kaikki osallistujat voivat sitoutua. Voitte jakaa lupauksen myös muille henkilöille organisaatiossa tai laittaa sen esille työpaikallanne.

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Yhteinen **lupauksemme** lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Yhteinen lupaus

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Nimi:

Lupaukseni lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

Yhteinen **lupauksemme** lapsilähtöisyyden edistämiseksi:

itla Itsenäisyyden
juhlavuoden
lastensäätiö